

ÉDITORIAL



L'Université des possibles. Vaste sujet !

Un étranger qui viendrait en France et passerait une journée à écouter la radio ou regarder la télévision pourrait se dire que rien n'est possible dans notre beau pays. Ou si une chose quand même, le pessimisme !

Alors c'est vrai, c'est possible de ne jamais être content, de se plaindre, de voir toujours le mauvais côté des choses, de dire qu'avant, c'était mieux, que tout était plus simple, que les collaborateurs étaient plus investis, que nos entreprises avaient plus de ceci ou de cela, que les mentalités ont bien changé et de pointer du doigt ces jeunes qui feraient partie d'une génération Z ou Y et ces moins jeunes qui ne penseraient qu'à partir à la retraite.

Mais le même étranger qui n'aura pas écouté la radio ou regardé la TV, vous dira que notre pays est formidable, qu'il regorge d'énergie, de projets et de gens qui veulent faire les choses bien.

Chez Solucial, nous pensons qu'avoir une attitude positive, sans naïveté ni compassion, et bien cela change tout ; tant de nos clients nous montrent chaque jour que croire en ses collaborateurs, leur faire confiance, innover (techniquement, socialement, etc), sortir de situations par le haut, cela marche.

Avec notre prisme du droit social pour et avec les entreprises, nous avons décidé de faire une version spéciale de notre newsletter sur le thème **"c'est possible"** : et vous verrez que l'on peut utiliser le droit social comme un outil positif et non pas comme un gros code rouge qui nuit à notre compétitivité.

"C'est possible" !

Louis VANEECLOO

Sommaire

L'ART DE FAIRE DU DROIT SOCIAL UN LEVIER

L'ART DE S'OUVRIR À L'INTERNATIONAL POUR INNOVER

L'ART DE SE METTRE EN SCÈNE

L'ART DE VOUS FORMER

L'ART DE S'ENGAGER

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE et Louis VANEECLOO.



L'ART DE FAIRE DU DROIT SOCIAL UN LEVIER



#UNIV DES POSSIBLES : c'est le thème de l'événement Université des entrepreneurs organisé par le **MEDEF GRAND LILLE le 15 décembre 2016**, dont **Solucial Avocats** est partenaire.

Nous nous emparons de l'idée que "tout est possible". Cela permet de voir plus loin, d'avoir un état d'esprit qui porte vers le succès même lorsqu'il s'agit de droit social.

Chaque Pôle de compétences de Solucial Avocats partage avec vous ses "**c'est possible**" pour une approche positive du droit social et en faire un levier (même dans des domaines techniques).



“ C'est possible ”



Romain DURIEU
Pôle Gestion RH

“

D'individualiser le salaire de ses collaborateurs exécutant le même travail.

Pour cela, la différence de traitement doit reposer sur des éléments objectifs, vérifiables et pertinents (ex. : secteur géographique, diplômes, parcours professionnel).

De mettre en place un forfait jours même si l'accord collectif qui le prévoit n'est pas valable.

De consulter la messagerie électronique professionnelle de ses salariés puisque les messages sont présumés avoir un caractère professionnel.

Sous réserve que les messages ne soient pas expressément identifiés comme personnels, l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence du salarié.

D'inscrire un principe de neutralité religieuse dans son règlement intérieur.

De travailler plus de 35h.

Une grande variété d'organisation du temps de travail est possible : forfaits mensuels ou annuels en heure, dépassements ponctuels, annualisation du temps de travail, ... Les dernières évolutions législatives permettent désormais d'adapter les règles au niveau de l'entreprise, en facilitant la conclusion d'accords collectifs, même dans les entreprises sans syndicat.

”



De mettre en place des outils de prévention simples dans le but de démontrer le respect de son obligation de sécurité en anticipation des contentieux.

Ce sont par exemple le document unique d'évaluation des risques, l'évaluation équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le plan de prévention des risques, etc.

De licencier pour inaptitude sans craindre le risque prud'homal au titre du reclassement.

En écrivant au médecin du travail afin de vous faire confirmer que les postes existants dans l'entreprise n'ont pas à lui être proposés, et en interrogeant le salarié sur ses désirs (le questionnaire de reclassement venant d'être validé le 24/11/2016 par la Cour de Cassation).



Aude PIRET
Pôle santé au travail



Joséphine BECUWE
Pôle URSSAF

“ C'est possible ”



Sophie DUMINIL
Pôle Négociation



De repousser la mise en place de la participation via la conclusion d'un accord d'intéressement.

De faire varier les modalités de calcul de la prime d'intéressement selon les unités de travail au sein d'une même entreprise.

Par exemple, les 3 départements de l'entreprise (production/commercial/logistique) peuvent se baser sur des indicateurs différents :

- amélioration de la productivité pour la production,
- évolution du taux de satisfaction de l'enquête client pour le département commercial,
- amélioration du ratio frais de déplacement/CA pour la logistique.

De dialoguer avec l'URSSAF, pendant le contrôle, afin de limiter/éviter un redressement.

Le but étant de lui démontrer, par exemple, que l'avantage est à intégrer dans telle ou telle catégorie des avantages exonérés de cotisations.



De trouver un levier supplémentaire dans la négociation avec le salarié devant le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes.

Les sommes versées au salarié dans la limite d'un barème, n'entraînent pas de carence pour le versement des indemnités Pôle emploi, cela peut contribuer à trouver un accord et à limiter l'enveloppe.

D'intégrer dans le package de sortie négocié avec un salarié des éléments autres que pécuniaires. Ce sont par exemples l'outplacement, ou encore la possibilité de conserver le véhicule de fonction, le téléphone, l'ordinateur professionnel, etc.



“ **D’organiser des élections professionnelles par vote électronique, même sans accord d’entreprise (décret à paraître).**

De réagir sereinement à une alerte d’un membre du CHSCT, en menant une enquête avec lui, puis en prenant les mesures nécessaires pour remédier au danger.

En cas de divergence d’opinion, le CHSCT se réunit dans les 24 heures et, si le désaccord persiste, il faut saisir immédiatement l’Inspecteur du travail.

De regrouper les institutions représentatives du personnel (CE+DP+CHSCT) par accord majoritaire. DUP conventionnelle, instance commune, instance unique : quel que soit son nom, les entreprises d’au moins 300 salariés peuvent désormais prévoir le regroupement de ces institutions par voie d’accord collectif majoritaire.

De négocier un accord d’entreprise avec vos élus (mandatés ou non par des syndicats) si vous êtes dépourvus de délégué syndical.

Vous pouvez négocier avec des élus mandatés (en toute matière) ou des élus non mandatés (sur les thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif). L’accord n’a plus à être soumis à la validation de la Commission paritaire de branche. Il devra toujours en revanche être soumis à un référendum des salariés s’il est négocié par des élus mandatés. Autre nouveauté, cet accord pourra même déroger aux dispositions conventionnelles de la branche en matière de durée du travail. ”



Philippe PREVEL
Pôle IRP

“ **C’est possible** ”

“ **D’évaluer la performance de vos équipes et la manager par un système d’objectifs unilatéraux et adaptés.**

De sécuriser le potentiel de votre force de vente par des clauses de non concurrence adaptées.

De mettre en place une structure de rémunération flexible et des solutions sur mesure pour adapter la rémunération de votre force de vente à l’évolution de votre activité. ”



Diane DUBRUEL
Pôle Vente



Noémie CALESSE
Pôle Pénal

“ **De déléguer efficacement ses pouvoirs et sa responsabilité pénale.** Le délégué doit avoir la compétence requise, mais doit également disposer d’une réelle autonomie dans son travail ce qui suppose les moyens de les assumer en toute indépendance. ”

“

D'accueillir dans son entreprise un salarié d'une entreprise étrangère en toute sécurité.

Que ce soit dans le cadre d'un détachement intra-groupe ou d'une prestation de sous-traitance par une entreprise étrangère, il faut s'assurer de la vérification d'un certain nombre d'éléments (déclarations de détachement, désignation d'un représentant de la société étrangère sur le territoire français...) pour être en règle en cas de contrôle et se sécuriser.

De sous-traiter sans risque !

Le recours à la sous-traitance est strictement encadré, mais la vérification concernant la sécurité, et le respect des obligations sociales et fiscales permet de la sécuriser.

D'envoyer un salarié à l'étranger pour du développement commercial tout en maintenant sa protection sociale.

”

“ C'est possible ”



Alice ONCLE
Pôle International



Marie DELAUTRE
Pôle Restructuration

“

De conclure un accord de préservation et de développement de l'emploi. Les stipulations de cet accord se substitueront, en matière de rémunération et de durée du travail, à celles du contrat de travail, à la condition du maintien du niveau de rémunération.

De procéder, depuis août 2016, à une réorganisation avec des ruptures de contrats de travail, en vue de céder l'entreprise ou l'établissement, dans les groupes de plus de 1000 salariés.

A quand l'extension aux plus petites entreprises ?

”



L'ART DE S'OUVRIR À L'INTERNATIONAL POUR INNOVER

“C'est possible” de faire venir 150 avocats de toutes nationalités (européenne, américaine, australienne, congolaise, nigérienne...) pour parler notamment de “Travail flexible, conseils et astuces sur les litiges internationaux et les transactions d'actifs”.

En Octobre 2016, Caroline BARBE a participé au Comité d'organisation de l'AIJA pour ce séminaire à LILLE.

Dans le prolongement de ces échanges très riches, des avocats de toutes nationalités ont partagé avec nous ce qu'ils considéraient être novateurs en matière de droit social dans leurs pays.

Surprenant ! De quoi donner des idées (ou pas) ?



INTERNATIONAL ASSOCIATION
OF YOUNG LAWYERS

Jérôme NICOLAS
PYTHON Avocats
Genève (Suisse)



- Rompre un contrat de travail sans devoir prouver une cause réelle et sérieuse de licenciement, **“c'est possible”** !
- Conclure une clause de non concurrence et la faire respecter sans devoir payer de contrepartie financière, **“c'est possible”** !
- Se mettre d'accord avec les salariés pour que, dans certaines limites, les heures supplémentaires ne soient pas rémunérées en plus, **“c'est possible”** !

Tom CLAEYS
PRAGMALEGIS
Louvain (Belgique)



- Optimiser les packages de rémunération en introduisant des plans de rémunération variable liés aux résultats et des avantages non soumis à cotisations sociales et impôt, **“c'est possible”** !

Il est possible d'offrir à ses salariés des avantages qui ne sont pas soumis à cotisations sociales ni à impôt, et ainsi d'obtenir un meilleur revenu net pour un coût moindre pour l'entreprise.

- Licencier un salarié sans suivre de procédure trop contraignante, **“c'est possible”** !

En Belgique, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée de façon immédiate (sans préavis mais avec paiement d'une indemnité compensatrice) sans devoir suivre de procédure stricte ou de formalité spécifique (pas de lettre recommandée ou d'huissier). Néanmoins, il est recommandé de constituer des preuves des raisons du licenciement et il est parfois obligatoire d'informer le salarié sur certains sujets tels que de l'outplacement, l'assurance maladie, la possibilité de solliciter les raisons du licenciement...

Laurent BADOUX
BUCHALTERNEMER
Phoenix, Arizona (Etats-Unis)



- **Prendre des mesures disciplinaires contre des salariés qui consomment de la marijuana**, même s'ils habitent dans un Etat où le cannabis est légal, dès lors qu'ils sont sous l'influence de cette substance au travail, **“c'est possible”!**
- **Rémunérer un salarié à des taux horaires différents selon le type de travail presté dans sa journée** (taux différent pour les voyages, tâches administratives, tâches principales...), **“c'est possible”!**

Martine HOOGENDOORN
DOORN EN KEIZER
Amsterdam (Pays-Bas)



- **Négocier avec les salariés sur l'utilisation des réseaux sociaux après la rupture du contrat de travail, “c'est possible”!**
Dans le cadre d'une rupture amiable de contrat, les parties peuvent convenir des modalités d'utilisation des réseaux sociaux après la fin du contrat. Par exemple, elles peuvent s'engager à ne formuler aucune remarque négative sur l'autre partie sur les réseaux sociaux, ou convenir que l'ancien salarié devra supprimer toute référence à l'entreprise sur sa page LinkedIn. Il est également possible de prévoir que le salarié ne pourra pas prendre contact via ces réseaux sociaux avec des relations professionnelles liées à l'entreprise, ou encore qu'il devra supprimer de ses contacts LinkedIn les personnes qu'il a rencontrées dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.
- **Interdire à un ancien salarié de travailler pour la concurrence ou de prendre contact avec des relations professionnelles ou des clients, “c'est possible”!**
En général, cette interdiction est conclue pour 12 mois et est assortie d'une clause pénale (somme forfaitaire à payer à l'entreprise immédiatement en cas de non-respect de l'interdiction). De plus, de manière générale, cette interdiction n'a pas besoin de faire l'objet d'une contrepartie financière pour être opposable au salarié.
- **Recueillir un simple avis formel (et non l'accord) du Comité d'entreprise pour réorganiser l'entreprise, “c'est possible”!**
En principe, aux Pays-Bas, la plupart des sujets passant devant le Comité d'entreprise doivent faire l'objet d'un accord avec celui-ci. Néanmoins, en cas de transfert de contrôle, ou de changement de lieu d'opérations par exemple, le rôle du Comité est réduit à un simple avis formel que l'employeur n'est pas obligé de suivre.



Andreas WHITE • KINGSLEY NAPLEY LLP • Londres (Royaume-Uni)

- **Renoncer à la durée du travail maximum de 48 heures : “c'est possible”!**
Au Royaume-Uni, la durée moyenne maximale de travail est de 48 heures par semaine. Mais les salariés peuvent (s'ils le souhaitent) renoncer à cette durée maximale en signant un accord de renonciation. Ceux-ci sont assez fréquents dans plusieurs secteurs, tels que les services bancaires et financiers, les technologies et les services professionnels.

Andreas WHITE (suite)

- **Rompre un contrat de travail pour une “autre raison substantielle” : “c’est possible”!**

Selon le droit britannique, les raisons principales autorisant à rompre un contrat de travail sont les difficultés économiques, la faute, l’incapacité (qui regroupe l’inaptitude médicale et l’insuffisance professionnelle), ou la violation d’une règle légale. Néanmoins, il existe aussi un cinquième motif, qui permet la rupture pour “une autre raison substantielle”. Cette catégorie non définie donne à l’employeur la flexibilité de mettre fin au contrat de travail en-dehors des autres catégories principales (par exemple en cas de dégradation de la relation de travail et d’incompatibilité avec les collègues, le refus d’un changement de conditions de travail après consultation raisonnable, ou la nécessité de réorganiser le service sans pour autant entrer dans un motif économique).

Jouni KAUTTO WASELIUS & WIST Helsinki (Finlande)



- **Donner des instructions aux salariés sur leur comportement sur les réseaux sociaux, “c’est possible”!**

Le règlement intérieur peut comprendre des restrictions sur l’utilisation des réseaux sociaux durant les heures de travail et des orientations sur la manière dont les salariés doivent se présenter sur les réseaux sociaux si leur appartenance à l’entreprise apparaît sur leur profil.

- **Ajuster la main d’œuvre en activité selon les conditions de travail sans mettre fin au contrat, “c’est possible”!**

Si l’entreprise rencontre des difficultés temporaires, elle peut demander aux salariés de rester chez eux temporairement et de revenir quand le marché se rétablit.

Lara VIVAS CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA Barcelone (Espagne)



- **Mettre en place une politique pour réguler l’usage des moyens électroniques, “c’est possible”!**

La société peut rédiger et communiquer une politique pour réguler l’usage de l’email, internet, portable et autres moyens électroniques. Cela est recommandé.

- **Rédiger les documents de la société dans une autre langue que l’espagnol, “c’est possible”!**

Les documents peuvent être rédigés dans une autre langue que l’espagnol si les parties comprennent leur contenu. Il faudra en revanche les traduire s’ils doivent être présentés devant institution officielle (tribunal, inspection de travail, etc...). Par conséquent, il est conseillé de les faire à deux colonnes, l’une étant une traduction en espagnol.

- **Durant une investigation interne, enregistrer des images dans les locaux (si l’enregistrement est raisonnable, répond à un besoin objectif et est une solution proportionnée au besoin), “c’est possible”!**

L’installation de caméras de vidéo ne doit pas faire l’objet d’une information préalable des salariés. Il est en revanche recommandé d’informer de façon générique les représentants du personnel.

L'ART DE SE METTRE EN SCÈNE



“C'est possible” pour une société d'avocats de ne pas se prendre au sérieux et de vous surprendre à l'occasion des vœux !

2014



2016



et pour 2017... ???





L'ART DE VOUS FORMER

- **“C'est possible”** de dialoguer sur l'actualité du droit social, de façon pragmatique, adaptée à vos préoccupations : Café d'actu du 13 décembre 2016 à Paris animé par Caroline BARBE et Diane DUBRUEL.
- **“C'est possible”** d'échanger sur la question du fait religieux dans les relations de travail : Petit déjeuner du 2 décembre 2016 chez Bouygues Télécom, animé par Marie DELAUTRE et Ayité CREPPY de FACE (Fondation pour Agir Contre l'Exclusion MEL).



L'ART DE S'ENGAGER



- **“C'est possible”** de parler de la loi travail (et sans polémiquer !) avec de grandes entreprises : Intervention d'Aude PIRET à PARIS le 22 novembre pendant le séminaire d'entreprises organisé par CARAXO en partenariat avec SECUREX.
- **“C'est possible”** que des avocats conseils d'entreprises se forment sur le dialogue social pour le mettre en œuvre dans votre entreprise : Participation de Thierry DOUTRIAUX au colloque de l'ACE (Avocats Conseils d'Entreprises) à PARIS le 6 décembre 2016.
- **“C'est possible”** de mêler art et droit : partenaire de l'exposition CharElie Couture "Innerportraits" du 8 au 24 décembre 2016 à la galerie Raison d'Art à Lille, Vernissage le 8 décembre 2016.



Solucial
avocats

L'art du droit social

Paris

40, avenue Kléber
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

Lille

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010
59011 Lille Cedex

Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

Bruxelles

287, avenue Louise
B1050 Bruxelles
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90
Fax : +32 (0)2 513 78 39

www.solucial.com